

Réunion du 29 novembre 2016

Formation dispensée aux SARCP et SARCPE

En ce moment les SARCP(E) suivent des formations relatives à la vente des OPCV, SCPI et FIP, produits très complexes et à très grand risque. Les Gestionnaires de Patrimoines doivent avoir un diplôme délivré par Dauphine dans lequel sont reconnus les compétences relatives à ces produits. Nous demandons à la Direction si les SARCP(E) doivent dorénavant vendre ces produits à leurs clients en portefeuille ? A qui incombera la responsabilité en cas de problème sur la vente d'un de ces produits par un SARCP(E) ?

Nous demandons une communication claire et nette de ce que peut vendre un SARCP(E) selon sa délégation.

Selon la Direction qui a consulté le Directeur de la BDD, ces produits sont adaptés à la clientèle des SARCP(E) et ils rentrent dans leur délégation. Quant à la responsabilité en cas de réclamation client, si les SARCP(E) ont bien respecté le devoir de conseil et leur délégation, aucune poursuite ne serait envisagée.

Pour les élus CGT, nous persistons à dire que ces produits à risques ne sont pas dans la délégation de ces collègues et donc la Direction refusant de répertorier exactement ce que peuvent vendre les SARCPE nous resterons vigilants en cas de soucis.

Offres d'emploi FONCTIONS SUPPORT

Pourquoi, alors que nos affiches prônent "Je veux changer de métier sans changer d'entreprise – Le train-train pas pour moi", les collègues du réseau qui postulent à un appel d'offre au siège sont écartés d'office alors qu'ils ont les compétences recherchées ? Ils ne reçoivent même pas d'explication relative au rejet de leur demande.

Les offres pour les fonctions support sont peu nombreuses (17% des appels d'offre). Aussi, y-a-t-il un grand volume de candidats. La Direction nous assure qu'à priori, elle n'écarte aucune postulat. En cas de refus, les collègues peuvent contacter leur gestionnaire RH qui leur communiquera le motif.

Pour les élus, il est certain que les collègues du réseau qui postulent ne sont pas la cible de la DRH.

Cette dernière préfère faire son « marché » au sein du siège, même au détriment parfois de compétences recherchées.

Prêts immobiliers

Nous avons demandé le rappel des règles concernant la charte délégataire par emploi et les éclaircissements nécessaires.

Le DRH nous a rappelé les règles :

- * débloqué jusqu'à 150 K€ : Assistant bancaire,
- * entre 150 et 300 K€ : Chargé service bancaire,
- * entre 300 à 750 K€ : Expert service bancaire
- * et ensuite double signature.

Nous avons insisté "lourdement" afin qu'un rappel soit fait afin d'éviter d'éventuelles « poursuites » au cas où... De plus, nous avons demandé pour la énième fois, qu'un blocage informatique à partir du code user soit mis en place afin de protéger les collègues.

Mise en place d'un Middle Office; Manifestement ce n'est plus d'actualité. C'est quand même bien dommage et notamment pour la qualité de service. Ce n'est pas l'argument servi par le DRHS "les clients seraient réticents à avoir plusieurs interlocuteurs" qui nous convaincra du contraire. Une fois de plus, la CGT aura joué le jeu afin de réorganiser cette filière et une fois de plus la direction, en l'occurrence, la DS2C, n'aura retenu que le seul niveau des effectifs revu à la baisse.

Fin de mission

Nous avons demandé des précisions sur les fins de mission des salariés à Athos. Sur les missions longues, un accompagnement est mis en place pour le retour au poste initial. Si restriction médicale ou handicap, une visite médicale est organisée et c'est le médecin qui décidera si le retour est possible ou pas. L'accompagnement individuel est mis en œuvre. L'agence est informée du retour afin de mieux accompagner le salarié avec si nécessaire des formations à la carte. La CGT aimerait que l'ensemble des procédures qui s'imposent à la DRH dans le cadre d'un salarié handicapé soient respectées et mises en œuvre. Dans les autres situations, nous avons proposé qu'au minimum le salarié soit accompagné au même titre qu'un nouvel entrant (un tuteur avec de réels moyens).



Avis des élus CGT

sur le nouveau système de classifications et sa mise en œuvre à la CEIDF

2/2

Un avenant à l'accord collectif national du 30/09/2003 sur le système de classification au sein de la branche caisse d'épargne a été signé par la CFDT, la CGC, FO, le SU-UNSA et la CFTC, le 26 septembre 2016.

Le comité d'entreprise de la CEIDF est consulté sur la mise en place de ce nouveau système de classifications.

Ce projet était depuis de nombreuses années dans les cartons de BPCE avec comme objectif principal final de créer une seule branche professionnelle regroupant ainsi toutes les banques qui sont déjà soumises à la convention collective de l'AFB (Société Générale, BNP, CL, etc...).

Il faut savoir à ce moment-là, que nous perdrons un certain nombre d'avantages acquis au fil des ans (accords de branche et statut). Une première étape est donc franchie avec cet accord qui entérine un grand nombre de reculs et sacrifie les nouveaux entrants.

La CGT n'a donc pas signé cet accord au rabais, et pour plusieurs raisons.

Nous avons noté quelques sujets de satisfaction. En effet, la CGT aura été entendue sur le principe de classification des salariés et non pas des postes seuls, la possibilité de promotion dans l'emploi et la référence à la formation initiale même si nous aurions souhaité que la formulation de ce point soit plus contraignante pour la direction.

En revanche, nous n'avons toujours pas obtenu que la reconnaissance des compétences mises en œuvre soient intégrée (cela permettra de faire commencer un Conseiller Financier en équivalent T3). Il est introduit des niveaux intermédiaires à l'intérieur d'une classification (comment faire patienter plus longtemps les salariés avant une réelle promotion à travers un changement de classification). Nous imaginons très bien la pression commerciale supplémentaire qui sera mise avant le seul changement de niveau. Il n'y a toujours pas de carrière minimale (un salarié peut rester toute sa vie professionnelle sur la même classification). Nous n'avons pas obtenu la prise en compte de l'expérience acquise au quotidien. Nous déplorons aussi l'absence de rémunération à 100% des promotions alors que toutes les organisations syndicales défendaient ce point dans les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). A travers ce point c'est aussi la distinction faite entre la promotion dans l'emploi et celle avec un changement de métier. Il permet aussi pour les nouveaux promus de permettre une classification inférieure à la classification actuelle (exemple : un Conseiller financier pourra

être classé en C (ex T3) et un conseiller Commercial pourra être classé en F (ex TM4) alors que ces 2 emplois ne requièrent pas le même niveau de compétences (le Conseiller Financier avant cet accord était classé en F (ex TM4) et le Conseiller commercial était classé en D (ex.T3). Cet accord s'assoit donc sur la raison principale de la promotion dans l'emploi, l'effet pyramide : il y a plus de collègues aptes à occuper un poste en promotion que de postes disponibles. La durée de la période d'essai est aussi aggravée pour les techniciens et peut être renouvelée à 100% au lieu de 50%. En avant le chantage à l'emploi et la précarité !!! La nouvelle grille salariale ne rémunère toujours pas les compétences, entérine les baisses de pouvoir d'achat successives (sauf pour l'encadrement), reste très loin de notre revendication sur le salaire minimum à 1800€ pour la nouvelle catégorie B.

La mise en œuvre locale de ce mauvais accord, nécessite d'ouvrir des négociations de manière à obtenir des garanties pour les salariés et surtout les nouveaux entrants qui sont, si l'on laisse les choses en l'état, les sacrifiés.

En effet : Aujourd'hui un Conseiller financier promu est classé TM4/F et a une garantie de salaire minimale à 32000€.

- * Quid de la mise en œuvre de l'accord ?
- * Quid des parcours de formation en cours validé en 2017 ?
- * Comment classe-t-on les nouveaux entrants dans les différents emplois car maintenant chaque emploi est assorti de plusieurs niveaux de Quelle grille de rémunération sera appliquée par exemple pour un nouveau Conseiller Financier ?

Compte tenu qu'un emploi est composé de plusieurs niveaux de classification, quels critères **objectifs et vérifiables** seront appliqués pour une promotion dans le même emploi ? (exemple : Chargé d'accueil et de services à la clientèle : de B (exT2) à F (ex CM6), Chargé de clientèle particuliers (CO/Fi) de C (ex T3 à G (ex CM/7).

BPCE est bien dans une logique "coût du travail" c'est-à-dire de baisser la masse salariale et donc de payer le moins cher possible les compétences malgré des adaptations de plus en plus importantes à mettre en œuvre et une productivité accrue par salarié. C'est bien dommage qu'une fois de plus, avec l'aide des mêmes organisations syndicales, BPCE n'ait pas trouvé l'occasion avec la CGT de mettre en place un accord novateur prenant en compte à la fois l'investissement des collègues, l'irruption du digital et des nouveaux métiers.

Vos élu(e)s

Brigitte ROCHER, Aline DUPRE, Bernard DANTEC, Jean-Michel EDON, Pierre-Yves INGLESE, Stéphane RUFFIN